Deutscher Bundestag **Drucksache 17/6714**

17. Wahlperiode 01. 08. 2011

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Diana Golze, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/6605 –

Werkverträge als Instrument zum Lohndumping

Vorbemerkung der Fragesteller

Werkverträge sind neben Leiharbeit in wachsender Zahl für die Reduzierung der Stammbelegschaft in Betrieben verantwortlich. Die Beschäftigten in der Leiharbeit und in Werkvertragsunternehmen werden in der Regel deutlich schlechter bezahlt als die Stammbeschäftigten im Unternehmen. Viele, auch namhafte Leiharbeitsfirmen bieten als weiteres Geschäftsfeld auch Werkverträge als Auslagerungsstrategie für Unternehmen an (zum Beispiel die Firma Adecco Personaldienstleistungen GmbH, die zugleich die Firma Adecco Outsourcing GmbH betreibt). Das Ausmaß belegt eine Betriebsrätebefragung der IG Metall vom Februar 2011: Rund ein Drittel der 5 000 Befragten gaben an, dass in ihren Unternehmen Werkverträge eingesetzt werden. Von diesem Drittel sind sich wiederum 36 Prozent sicher, dass auf diesem Wege Stammarbeitsplätze abgebaut werden.

Firmen, die Mindestlöhne und gesetzliche Regulierungen in der Leiharbeit umgehen wollen, weichen somit auf das Instrument der Werkverträge aus, um weiterhin Lohndumping zu betreiben. Die Einsatzgebiete von Werkverträgen zum Zwecke des Lohndumpings sind vielfältig: Im Einzelhandel werden Werkverträge eingesetzt, um einzelne Tätigkeiten zu niedrigen Löhnen auszugliedern (Regaleinräumer), bzw. um tarifliche Regelungen, beispielsweise den Nachtzuschlag, zu umgehen. In der Metall- und Elektroindustrie übernehmen Werkvertragsbeschäftigte teilweise ganze Fließbandstrecken selbständig. Formal sind diese aus dem Produktionsablauf des Betriebs ausgegliedert, aber faktisch sind sie notwendiger Bestandteil der Fertigung eines gemeinsamen Produktes, wie beispielsweise die Ausgliederung einer Autolackiererei bei der Fahrzeugherstellung. Im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit bekamen Werkverträge eine neue Brisanz. Da bei einem Werkvertrag weitgehend die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen des Herkunftslandes gelten, eröffnen sich hier ganz neue Lohndumpingstrategien. Der Einsatz von Werkvertragsarbeitern aus Litauen in der Nachtschicht des Dortmunder Europalagers von IKEA Deutschland GmbH & Co. KG ist hier beispielhaft (www.wdr.de/mediathek/html/regional/2011/03/11/lokalzeit-dortmund-billigarbeiter.xml).

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 28. Juli 2011 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Werkvertragsbeschäftigung tritt in Unternehmen in zwei Formen in Erscheinung: Zum einen gibt es Scheinwerkverträge, die eigentlich verdeckte bzw. illegale Leiharbeit darstellen. Sie erfüllen die Kriterien eines Werkvertrages nicht, werden aber als solche ausgegeben. Zum anderen gibt es echte Werkverträge, die Unternehmen schließen, um Teile ihres bisherigen Unternehmens oder neue Aufgaben an Fremdfirmen zu vergeben. Sie erfüllen die Kriterien eines Werkvertrages, werden aber auch zum Zwecke des Lohndumpings eingesetzt.

Bei Scheinwerkverträgen ist ein selbständiges Werk, als Wesensinhalt eines Werkvertrages, nicht mehr gegeben. Die selbständige Ausführung der Tätigkeit sowie die alleinige Weisungsbefugnis des Werkvertragsunternehmens hinsichtlich Art, Ort und Zeit des auszuführenden Werks wird in der Praxis durch die Integration der Werkvertragsbeschäftigten in den betrieblichen Ablauf infrage gestellt. Die Scheinwerkvertragsbeschäftigten erledigen ihre Tätigkeiten zudem zumeist in den Gebäuden bzw. auf dem Gelände der auftraggebenden Betriebe, in zeitlicher Abhängigkeit von deren Produktionsabläufen und mit Arbeitsmitteln des Auftraggebers.

Bei Scheinwerkverträgen bzw. illegaler Arbeitnehmerüberlassung werden Beschäftigte um Teile ihres Lohnes und die sozialen Sicherungssysteme um Einnahmen gebracht. Hier tut sich eine rechtliche Grauzone auf. Sie existiert, weil der Nachweis von Scheinwerkverträgen sich in der Praxis äußerst schwierig gestaltet. Eine selbsttätige Ermittlung und Kontrolle, zum Beispiel durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, existiert faktisch nicht. Die betroffenen Sozialversicherungsträger bleiben in der Regel untätig. Verdachtsfälle müssen von Seiten eines/einer Betroffenen zur Anzeige gebracht werden. Da die Hürde, ihr eigenes Unternehmen zu verklagen, für die Betroffenen oft zu hoch ist, geschieht dies nur äußerst selten.

Echte Werkverträge stellen eine völlig legale Strategie der Tarifflucht dar. Sie unterhöhlen zudem die betriebliche Mitbestimmung, indem ein faktisch im Produktionsprozess zusammenhängender Betrieb in viele Einzelfirmen zerlegt wird.

1. Sind der Bundesregierung die Ergebnisse der Betriebsrätebefragung der IG Metall vom Februar 2011 bekannt (www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/betriebsraeteumfrage-der-ig-metall-zu-unsicherer-beschaeftigung-7006.htm), nach der rund ein Drittel der 5 000 Befragten angibt, dass in ihren Unternehmen Werkverträge eingesetzt werden und von diesem Drittel sich wiederum 36 Prozent sicher sind, dass so Stammarbeitsplätze abgebaut werden?

   Leitet die Bundesregierung hieraus einen Handlungsbedarf ab?

   Wenn ja, welchen?

   Wenn nein, warum nicht?

Der Bundesregierung sind die unter dem genannten Link veröffentlichten Ergebnisse bekannt, nicht jedoch die Fragestellungen oder die genauen Umstände der Befragung. Auch das Ausmaß des Einsatzes von Werkverträgen in den jeweiligen Unternehmen bzw. des vermuteten Abbaus von Stammarbeitsplätzen geht aus der Umfrage nicht hervor. Insofern sieht die Bundesregierung die Befragung eher als ein Stimmungsbild, aus dem sich ein Handlungsbedarf nicht ableiten lässt.

2. Welche Informationen bzw. Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über die Zunahme der Auslagerung von im Einsatzbetrieb notwendigen und dem Betriebszweck, -ablauf und -erhalt dienenden Arbeitsabläufen (z. B. Auffüllen der Regale im Handel, Fleischzerteilen in der Großmetzgerei, Übernahme von Tätigkeiten in industriellen Produktionsstraßen) und deren Erledigung durch Werkvertragsunternehmen vor, und wie bewertet sie diese Vorgänge?

3. Welche Schritte wird die Bundesregierung in die Wege leiten, um zu eigenen Erkenntnissen hinsichtlich der Verbreitung und möglicherweise missbräuchlichen Nutzung von Werkverträgen zur Umgehung von tariflichen oder arbeitsrechtlichen Standards zu kommen?

Da allein die Auslagerung von bislang im Betrieb ausgeführten Tätigkeiten weder verboten noch rechtsmissbräuchlich ist, sieht die Bundesregierung keinen Anhaltspunkt dafür, entsprechende Daten zu erheben. Hinweise oder Informationen über eine weit verbreitete, systematisierte missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen zur Umgehung von tariflichen oder arbeitsrechtlichen Standards liegen nicht vor, so dass eine Untersuchung oder Datenerhebung mit dem Ziel empirisch fundierter Erkenntnisse – auch aufgrund der damit verbundenen hohen Bürokratiekosten – nicht angezeigt ist. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 8 verwiesen.

4. Inwiefern stellen nach Ansicht der Bundesregierung Werkverträge eine Möglichkeit zur Umgehung der gesetzlichen Vorschriften im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz dar?

   Sieht die Bundesregierung hier gesetzgeberischen Handlungsbedarf?

Die Bundesregierung sieht keinen Handlungsbedarf (siehe auch Antworten zu den Fragen 5 und 8).

5. Welche Kriterien liegen der Überprüfung von Werkverträgen zur Ermittlung von Scheinwerkverträgen zugrunde, und wie wird deren Kontrolle und Einhaltung sichergestellt?

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung (FKS) kann im Rahmen einer Prüfung nach § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) auch Werkverträge prüfen. Bei der Abgrenzung von Werkverträgen zur illegalen Arbeitnehmerüberlassung werden durch die FKS folgende – von der Rechtsprechung entwickelte – Kriterien angelegt:

- Vereinbarung und Erstellung eines qualitativ individualisierbaren und dem Werkunternehmer zurechenbaren Werkergebnisses,
- unternehmerische Dispositionsfreiheit des Werkunternehmers gegenüber dem Besteller,
- Weisungsrecht des Werkunternehmers gegenüber seinen im Betrieb des Bestellers tätigen Arbeitnehmern, wenn das Werk dort zu erstellen ist,
- Tragen des Unternehmerrisikos, insbesondere der Gewährleistung, durch den Werkunternehmer,
- erfolgsorientierte Abrechnung der Werkleistung.

Der Geschäftsinhalt kann sich sowohl aus den (schriftlichen) Vereinbarungen der Beteiligten als auch aus der praktischen Durchführung der Verträge ergeben. Widersprechen sich schriftliche Vereinbarung und tatsächliche Durchführung des Vertrages, so kommt es auf die tatsächliche Durchführung an. Die

Art der vertraglichen Beziehung kann nur im Rahmen einer wertenden Gesamtbetrachtung aller Umstände beurteilt werden. Entstehen im Rahmen der Prüfungen Anhaltspunkte für eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung, leitet die FKS ein Ermittlungsverfahren ein, um den Sachverhalt aufzuklären und ggf. Verstöße zu ahnden.

6. Ist der Bundesregierung die Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 14. März 2011 (s. Ausschussdrucksache 17(11)431 des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages, S. 43) bezüglich der Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen bekannt, und wie bewertet sie diese?

Der Bundesregierung ist die Position des DGB bekannt. Eine Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist aus Sicht der Bundesregierung weder erforderlich noch geeignet, die vom DGB geforderte Abgrenzung klarzustellen.

7. Wie bewertet die Bundesregierung den Vorschlag des DGB nach einer Erweiterung der Darlegungs- und Beweislast um eine Pflicht zur Amtsermittlung durch die Rentenversicherung, die immer dann tätig werden müsste, wenn sie Kenntnis davon erhielte, dass ein Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung vorliegt?

Im Rahmen von Stichproben überprüfen die Rentenversicherungsträger bereits heute unter anderem, ob das Instrument der Werkverträge rechtmäßig eingesetzt wird. Darüber hinaus werden beispielsweise auch die Bereiche der Zahlung von Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) und die illegale Arbeitnehmerüberlassung in die Prüfung einbezogen, wenn entsprechende Anhaltspunkte hierfür vorliegen oder durch Dritte bekannt gemacht werden.

8. Teilt die Bundesregierung die Ansicht, dass deutsche Entlohnungs- und Tarifstandards mittels Werkverträgen mit Firmen aus anderen EU-Mitgliedstaaten unterlaufen werden können, da – sofern es keinen Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz gibt – aufgrund des Herkunftslandprinzips weitgehend die (unter Umständen niedrigeren) Arbeits- und Entlohnungsbedingungen des Herkunftslandes gelten?

   Wenn ja, was gedenkt die Bundesregierung dagegen zu tun?

Unternehmern steht es grundsätzlich frei, zu entscheiden, ob sie Werkleistungen durch eigene Arbeitnehmer oder im Rahmen von Werkverträgen durch andere Unternehmer erbringen lassen. Diese Entscheidungsfreiheit ist Ausfluss der allgemeinen Handlungs- und Vertragsautonomie. Im Falle eines Werkvertrags werden zwischen dem Werkbesteller und den Arbeitnehmern des Werkunternehmers keine arbeitsvertraglichen Beziehungen begründet.

Ob ein Werkvertrag vorliegt oder in Wirklichkeit Arbeitnehmer an den Werkbesteller überlassen worden sind, ist anhand jedes Einzelfalls zu entscheiden. Für die Einordnung der betreffenden Beziehungen sind die in der Antwort zu Frage 5 genannten Kriterien entscheidend. Sollten sich bei Kontrollen Werkverträge als Scheinwerkverträge herausstellen, weil tatsächlich Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, wäre dies ein Fall illegaler Arbeitnehmerüberlassung, wenn das Unternehmen keine Verleiherlaubnis besitzt. In diesen Fällen wären

Verträge zwischen Verleihern und Entleihern nach § 9 Satz 1 Nummer 1 AÜG unwirksam. Nach § 10 Absatz 1 AÜG führt dies weiterhin dazu, dass zwischen dem vermeintlichen Werkbesteller und den Arbeitnehmern des vermeintlichen Werkunternehmers ein Arbeitsvertrag begründet wird, auf den die beim Werkbesteller üblichen Arbeitsbedingungen Anwendung finden.

Die Bundesregierung erhält Informationen über Fälle illegaler Arbeitnehmerüberlassung aus der Prüftätigkeit der FKS. Dazu wird auf die Antworten zu den Fragen 15 und 18 verwiesen.

9. Hat ein/eine nach Deutschland entsandter Beschäftigter/entsandte Beschäftigte bei nicht ausreichendem Einkommen aus Erwerbstätigkeit Anspruch auf aufstockende Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch?

   a) Wenn ja, wie viele entsandte Beschäftigte betrifft es, wie hoch sind die hierfür insgesamt anfallenden Kosten, und welche Branchen und welche Herkunftsländer sind besonders betroffen (bitte seit 2005 bis heute sowie aufgeschlüsselt nach Branchen und Herkunftsländern)?

   b) Wenn nein, sieht sich die Bundesregierung in der Verantwortung dafür Sorge zu tragen, dass entsandte Beschäftigte während ihres Aufenthalts in Deutschland ihre Existenz sichern können?

Entsandte Beschäftigte haben einen Anspruch auf aufstockende Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II), wenn sie – neben anderen Voraussetzungen – die Voraussetzungen des § 7 Absatz 1 Satz 1 SGB II erfüllen. Dazu gehört insbesondere, dass sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben (§ 7 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 SGB II). Dies ist im Einzelfall zu beurteilen.

Ein detaillierter statistischer Nachweis dieser Gruppe durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist nicht möglich, da eine gesonderte Erfassung in den Leistungsverfahren SGB II nicht vorgenommen wird (vgl. Merkmalskanon in der VO zu § 51b SGB II). Zudem liegt der Statistik der BA eine Beschäftigungsmeldung des ausländischen Arbeitgebers nicht vor, so dass integrierte Auswertungen zwischen der Leistungsstatistik SGB II und der Beschäftigungsstatistik hier nicht möglich sind.

10. Welche statistischen bzw. wissenschaftlichen Grundlagen zur Erfassung von Werkverträgen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigten gibt es, und welchen Inhalt haben sie?

    Hält die Bundesregierung diese für ausreichend?

Die Bundesregierung erhebt keine Daten zur Erfassung von Werkverträgen, auch sind ihr verlässliche statistische Daten zu dieser Thematik nicht bekannt. Eine solche Datenerhebung würde kontinuierliche Berichtspflichten aller in Deutschland tätigen Unternehmen erfordern; sie müsste einen gesetzlich zulässigen Zweck verfolgen und zur Erreichung des Zwecks erforderlich sein. Hieran bestehen, vor allem im Hinblick auf die damit verbundenen unverhältnismäßig hohen Bürokratiekosten, grundsätzliche Zweifel.

11. Aus welchen Gründen prüft die Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei Fällen von Scheinwerkverträgen bzw. illegaler Arbeitnehmerüberlassung nicht systematisch und ohne vorherigen Verdacht?

Die FKS prüft gemäß § 2 SchwarzArbG sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Pflichten der Arbeitgeber, ob Leistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch sowie dem Altersteilzeitgesetz (SGB II, SGB III, AltTZG) zu Unrecht bezogen werden oder wurden, ob Ausländer mit erforderlichem Aufenthaltstitel oder erforderlicher Arbeitsgenehmigung und nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer tätig werden sowie die Arbeitsbedingungen nach dem AEntG und dem Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG).

Die Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung selbst ist nicht als Prüfaufgabe in § 2 SchwarzArbG erwähnt. Entstehen jedoch im Rahmen von Prüfungen nach § 2 SchwarzArbG Anhaltspunkte für eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung, leiten die Beschäftigten der FKS Ermittlungsverfahren ein, um den Sachverhalt aufzuklären und gegebenenfalls Verstöße zu ahnden.

12. Welche Möglichkeiten gibt es, dass ein Verdacht auf Scheinwerkverträge bzw. illegale Arbeitnehmerüberlassung bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit geäußert werden kann und dieser zur Prüfung des Sachverhalts führt (bitte mögliche Institutionen und Personengruppen benennen)?

13. Geht die Finanzkontrolle Schwarzarbeit auch anonymen Hinweisen auf Scheinwerkverträge bzw. illegale Arbeitnehmerüberlassung nach, und auf welchem Wege können diese geäußert werden?

Hinweise auf Scheinwerkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung können der FKS persönlich, postalisch oder telefonisch mitgeteilt werden. Die Ansprechpartner der FKS sind auf der Internetseite www.zoll.de aufgeführt. Eine Unterscheidung zwischen anonymen und nicht anonymen Hinweisen wird nicht getroffen. Soweit die Hinweise ausreichend konkret sind, leitet die FKS Ermittlungsverfahren ein, um gegebenenfalls bestehende Verstöße aufzudecken.

14. Wie viele Fälle der illegalen Arbeitnehmerüberlassung sind der Bundesregierung seit 2005 bekannt, und wie viele Beschäftigte waren davon jährlich betroffen (falls möglich bitte gesondert die Fälle von Scheinwerkverträgen ausweisen)?

15. Welche der zu Frage 14 genannten Fälle wurden durch die Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit aufgedeckt?

Die Angabe der genauen Anzahl der Fälle, die im Bereich der FKS im Zusammenhang mit Verstößen gegen das AÜG aufgedeckt wurden, ist nicht möglich, da bei Straftaten beziehungsweise Ordnungswidrigkeiten häufig mehrere Tatbestände erfüllt sind und der Verstoß gegen das AÜG nicht in jedem Fall der vorrangige Tatbestand ist; nur der vorrangig erfasste Tatbestand wird statistisch ausgewertet.

Soweit Verstöße wegen illegaler Arbeitnehmerüberlassung als vorrangige Tatbestände ausgewiesen werden, liegen Daten erst seit dem Jahr 2008 vor.

	2008	2009	2010
abgeschlossene Strafverfahren	83	84	64
abgeschlossene Ordnungswidrigkeitenverfahren	1 570	1 500	1 267

Zahlenmaterial zur Anzahl der Beschäftigten, die von illegaler Arbeitnehmerüberlassung betroffen sind, liegt nicht vor.

16. Welche Konsequenzen hatten die Fälle illegaler Arbeitnehmerüberlassung für die jeweiligen Ent- und Verleihunternehmen?

Sollte es sich bei einem Werkvertrag in der tatsächlichen Form der Durchführung um eine Arbeitnehmerüberlassung handeln, ist bei einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Begehungsweise grundsätzlich der Tatbestand einer Ordnungswidrigkeit bzw. einer Straftat erfüllt. Die Ordnungswidrigkeit kann sowohl für den Verleiher als auch den Entleiher mit einer Geldbuße bis 25 000 Euro geahndet werden. Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 5 und 8 verwiesen.

17. In wie vielen Fällen wurden seit 2005 Lohnnachzahlungen und Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen veranlasst?

21. Wie viele Fälle von illegaler Arbeitnehmerüberlassung auf dem Wege von Scheinwerkverträgen haben die Sozialversicherungsträger jährlich seit 2005 aufgedeckt?

Die Fragen 17 und 21 werden gemeinsam beantwortet.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund führt zwar Statistiken hinsichtlich der Beitragsnachforderungen, jedoch werden die Gründe der Nachforderungen im Hinblick auf eine Unterscheidung von Sachverhalten der illegalen Beschäftigung/Schwarzarbeit bzw. der Scheinselbständigkeit oder der illegalen Arbeitübernehmerüberlassung nicht gesondert ausgewiesen.

18. Welche Strafen oder Ordnungsgelder wurden seit 2005 für Ver- und Entleihfirmen fällig (bitte in Auflistung der Anzahl sowie Art und Höhe der Strafen und Ordnungsgelder)?

Der Bundesagentur für Arbeit obliegt bei der Verfolgung und Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach dem AÜG die Sanktionierung der allgemeinen Verstöße der Verleiher bei der Durchführung der Arbeitnehmerüberlassung nach § 16 Absatz 1 Nummer 3 bis 10 AÜG. Hierzu zählen zum Beispiel Verstöße des Erlaubnisinhabers gegen die gesetzlich festgelegten Auskunfts- oder statistischen Meldepflichten. Eine detaillierte Darstellung nach den einzelnen Tatbeständen ist nicht möglich, da die Fälle statistisch zusammengefasst und ausgewertet werden. Zu der Anzahl und der Höhe der Straf- und Ordnungsgelder liegen erst seit dem 1. Januar 2007 bundesweite statistische Erhebungen vor. Daher kann erst ab diesem Zeitpunkt eine Aussage getroffen werden. In den Jahren 2007 bis 2010 wurden insgesamt 4 796 Ahndungen vorgenommen.

Die Summe der verhängten Bußgelder und Verwarnungen mit Verwarnungsgeld beläuft sich auf insgesamt 293 113 Euro.

Zeitraum	Ahndungen insgesamt	Darunter			Summe der Verw.Gelder und Geldbußen
		Verwarnungen (Verw.)		Geldbußen	
		ohne Verw.geld	mit Verw.geld		
2007	448	89	42	317	56 103
2008	1 318	665	57	596	68 995
2009	1 462	667	113	682	81 390
2010	1 568	700	159	709	86 625
insgesamt	4 796	2 121	371	2 304	293 113

* Quelle: data warehouse Stand 20.07.2011

Die FKS verfolgt Fälle von illegaler Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen von Straf- und Ordnungswidrigkeitenverfahren nach den §§ 15, 15a und 16 Absatz 1 Nummer 1 bis 2a AÜG. Durch die FKS wurden seit dem Jahr 2008 (geeignetes Zahlenmaterial liegt erst seit dem Jahr 2008 vor) wegen Verstößen gegen das AÜG (als vorrangigen Tatbestand) folgende Gesamtsummen an Verwarnungsgeldern, Geldbußen und Verfallbeträgen gegen Ver- und Entleiher festgesetzt (in Euro):

	2008	2009	2010
Verleiher, § 16 Absatz 1 Nummer 1 AÜG	1 029 548,15	954 609,00	1 504 872,50
Entleiher, § 16 Absatz 1 Nummer 1a AÜG	1 503 434,14	1 830 146,50	1 111 266,00
Verleih im Baugewerbe, § 16 Absatz 1 Nummer 1b AÜG	659 932,71	371 962,50	157 345,56
Entleih im Baugewerbe, § 16 Absatz 1 Nummer 1b AÜG	303 172,50	501 692,50	307 380,00
Anzeige nach § 1a AÜG, § 16 Absatz 1 Nummer 2a AÜG	1 855,00	1 170,00	2 775,00
Entleih ohne Arbeitsgenehmigung, § 16 Absatz 1 Nummer 2 AÜG	37 200,00	56 700,00	212 550,00

Aus Strafverfahren, die auf Verstöße gegen das AÜG (als vorrangigen Tatbestand) zurückzuführen sind, wurden seit dem Jahr 2008 aufgrund von Ermittlungen der FKS folgende Geldstrafen (in Euro) gegen Ver- und Entleiher verhängt. Die genannten Werte beruhen auf Rückmeldungen der zuständigen Gerichte. Sofern von dort keine Rückmeldungen erfolgt sind, werden entsprechende Werte nicht in der Arbeitsstatistik der FKS erfasst.

	2008	2009	2010
Verleih von ausländischen Leiharbeitnehmern ohne Genehmigung, § 15 Absatz 1 AÜG	13 800	11 700	4 700
in besonders schweren Fällen, § 15 Absatz 2 AÜG	0	1 050	0

Zudem wurden in Strafverfahren der FKS, die auf Verstöße gegen das AÜG (als vorrangigen Tatbestand) zurückzuführen sind, die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Freiheitsstrafen (in Jahren) gegen Ver- und Entleiher verhängt. Die genannten Werte beruhen auf Rückmeldungen der zuständigen Gerichte. Sofern von dort keine Rückmeldungen erfolgt sind, werden entsprechende Werte nicht in der Arbeitsstatistik der FKS erfasst.

	2008	2009	2010
Entleih von Ausländern ohne Genehmigung zu ungünstigeren Bedingungen, § 15a Absatz 1 AÜG	0	2	0
Verleih von ausländischen Leiharbeitnehmern ohne Genehmigung, § 15 Absatz 1 AÜG	4	3	2

Im Übrigen wird auch auf die Antwort zu Frage 15 verwiesen.

19. Welche Möglichkeiten haben die Sozialversicherungsträger, bei vermutetem Sozialversicherungsbetrug durch Scheinwerkverträge tätig zu werden?

20. Werden die Sozialversicherungsträger lediglich bei der turnusmäßigen Betriebsprüfung aktiv oder gehen sie auch ihnen gemeldeten Verdachtsfällen nach?

Werden anlässlich von sogenannten Standardprüfungen Fälle der illegalen Arbeitnehmerüberlassung oder Fälle des rechtsmissbräuchlichen Abschlusses von Werkverträgen festgestellt, ist es Aufgabe der Rentenversicherung, diese Sachverhalte im Rahmen der Prüfung nach § 28p des Vierten Buches Sozialgesetzbuch aufzugreifen und sozialversicherungsrechtlich zu bewerten. Das Mittel, mit dem die Deutsche Rentenversicherung Bund auf durch derartige Sachverhalte entstehende Beitragsschäden reagiert, ist die Beitragsnachberechnung.

Offenen oder anonymen Anzeigen, von denen ein Träger der Rentenversicherung Kenntnis erlangt, wird entweder im Rahmen einer turnusmäßigen Prüfung oder im Rahmen einer Ad-hoc-Prüfung nachgegangen. Die Entscheidung hängt von den Gegebenheiten des Einzelfalls ab. Gegebenenfalls werden entsprechende Vorgänge an die Polizei oder Staatsanwaltschaft, bei Ordnungswidrigkeiten an das Hauptzollamt (in ihrer Eigenschaft als Verfolgungsbehörde) weitergeleitet.

22. Welchen Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung vor dem Hintergrund, dass die zunehmende Zergliederung eines Betriebes durch Werkverträge auch als Aushebelung der im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten eines Betriebes dienen kann?

Im Rahmen eines Werkvertrages tätige Arbeitnehmer unterfallen nicht dem Betriebsverfassungsgesetz. Die zur Ausführung des Werkvertrags eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen ausschließlich der arbeitsrechtlichen Weisung ihres Arbeitgebers und nicht des Unternehmers, in dessen Betrieb die werkvertraglich zu erbringende Leistung erbracht wird. Eine inhaltliche Beschneidung der Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten dieses Betriebes ist damit nicht verbunden.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333